

THE MAKING OF »KÖRPERWELTEN«: ARBEIT UND KOMMUNIKATION IM HINTERGRUND EINER AUSSTELLUNG

Von Reinhold Schmitt

Das Kultereignis »Körperwelten«

Lange Zeit stand sie in den Medien und im öffentlichen Bewusstsein: die Warteschlange vor dem Landesmuseum für Technik und Arbeit (LTA) in Mannheim. Bis zu fünf Stunden warteten die Menschen – auch nachts – vor den Türen und in den Gängen des Museums, um sich die Ausstellung »Körperwelten. Einblicke in den menschlichen Körper« anzusehen. Die Besucher waren oft von weit her angereist und hatten sich stundenlang mit großer Geduld Schritt für Schritt auf den Einlass hingearbeitet. Als die Ausstellung am 1. März kurz vor 24.00 Uhr die Türen endgültig schloss, waren es etwa 786.000 Besucher, die die Plastinate von Gunther von Hagens gesehen hatten. Der immense Andrang, das enorme öffentliche Interesse, die 24-stündige Öffnungszeit in den letzten sechs Tagen und die stoische Bereitschaft der Besucher – wie in Notzeiten für Brot – stundenlang anzustehen, machten die Ausstellung zu einem sozialen Ereignis mit Kultstatus.

Ich hatte die Gelegenheit, die letzten 14 Tage der Ausstellung aus unmittelbarer Nähe zu verfolgen, als Wissenschaftler, der sich mit kommunikativen Prozessen am Arbeitsplatz beschäftigt. Nicht das Phänomen der Warteschlange, die öffentliche Meinung über die Ausstellung oder die Reaktionen der Besucher interessierten mich, sondern die kommunikative und organisatorische Arbeit, die im Hintergrund die Voraussetzung dafür schuf, dass »Körperwelten« die erfolgreichste Ausstellung in Deutschland wurde und trotz der Menschenmassen, die geduldig auf Einlass warteten, harmonisch und problemlos über die Bühne ging.

Die Möglichkeit, die interaktive Arbeit im Hintergrund der Ausstellung zu beobachten und zu erleben, verdanke ich neben Gunther von Hagens vor allem Iva Kubrycht, der »Organisatorin vor Ort«. Sie ermöglichte mir einen ungehinderten und offenen Zugang zu einem Geschehen, dessen Besonderheiten ich im Folgenden aus der Perspektive meines sprachwissenschaftlichen Interesses beschreiben will.

Beobachtung im Hintergrund von »Körperwelten«

Meine Beobachtungen im Landesmuseum für Technik und Arbeit stehen im Zusammenhang mit Vorbereitungen zu einem Forschungsvorhaben, in dem ich Kommunikationsprozesse am Arbeitsplatz untersuchen werde. Konkret beschäftigt mich die Frage, wie sich Anforderungen unterschiedlicher Arbeitsbereiche und Arbeitsplätze auf das sprachliche und kommunikative Verhalten der Mitarbeiter auswirken, welche Form der Kooperation die Gruppe

unter den gegebenen Bedingungen herausbildet und welchen kommunikativen Gruppenstil sie dabei entwickelt. Es geht also darum zu beschreiben, worin der Stil einer Arbeitsgruppe besteht und worin sich Stile von unterschiedlichen Arbeitsgruppen unterscheiden. Hat man die Möglichkeit, Arbeitsgruppen über einen längeren Zeitraum zu beobachten, gewinnt man Einblicke in die Kommunikationskultur dieser Gruppen. Die Kommunikationskultur einer Gruppe besteht aus einem Repertoire verschiedener kommunikativer Formen, das bei der Lösung immer wiederkehrender Anforderungen entstanden ist. Ist dieses erst einmal vorhanden und hat es sich bei der Bearbeitung der Probleme bewährt, wird es in der Folgezeit mehr oder weniger fraglos weiter eingesetzt. Bei den Analysen werden die sprachlichen und kommunikativen Besonderheiten als Reaktionen auf die jeweiligen Arbeitsplatzanforderungen und als Reflexion der jeweils gegebenen äußeren Bedingungen verstanden.

Für das geplante Forschungsvorhaben stehen bislang Aufnahmen von unterschiedlichen

wissenschaftlichen Arbeitsgruppen, der Editorinnen-gruppe einer international tätigen Unternehmensberatung und das Geschehen im Hintergrund der Ausstellung »Körperwelten« zur Verfügung. Das Korpus wird durch die regelmäßigen Meetings zweier Entwicklergruppen eines international tätigen Softwarehauses vervollständigt. Für die Beobachtung von Kommunikationsprozessen am Arbeitsplatz, von Stilbildungsprozessen und der Herausbildung kommunikativer Repertoires ist das Ausstellungs-



Nachdruck mit freundlicher Genehmigung von Gunther von Hagens.

geschehen ein Ausnahme- und in methodischer Hinsicht ein Glücksfall. Die Körperwelten-Aufnahmen rücken zum einen das Bürogeschehen insgesamt in den Mittelpunkt und nicht ein bestimmtes Ereignis, für das – wie z.B. bei Arbeitsbesprechungen – ein spezieller Rahmen arrangiert wird. Zum anderen dokumentieren sie ein Geschehen, das für Arbeitsorganisationen typisch ist, bei dem sich mehrere Mitarbeiter ein Büro teilen und sich daher aufeinander abstimmen müssen. Während es inzwischen in unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen Untersuchungen zu einzelnen Ereignistypen wie z.B. Meeting und Arbeitsbesprechung, Schlichtungsgespräch, Reklamationsgespräch, Diagnosegesprächen zwischen Arzt und Patient gibt, sind Untersuchungen, die sich auf das gesamte Geschehen eines Arbeitsplatzes (wie z.B. Büro etc.) konzentrieren, eher die Ausnahme.

Als ich erstmals die Gelegenheit hatte, mit Tonband und Video hinter die Kulissen von »Körperwelten« zu hören und zu blicken, kannte ich die Ausstellung bereits aus der Besucherperspektive von ihrer Eröffnung. Jetzt ging mein Blick an den Platinaten vorbei und richtete sich auf all das, was organisatorisch und kommunikativ getan werden musste, damit die vielen Besucher reibungslos durch die Ausstellung geschleust werden konnten. Bei der Frage, welche Situationen ich beobachten und für die Zwecke der späteren Analyse als Ton- und Videoaufnahmen dokumentieren wollte, stand eine Entscheidung bereits vor meinem ersten Besuch hinter den Kulissen fest: Ich wusste von Iva Kubrycht, dass sie zweimal am Tag Einsatzbesprechungen abhielt, bei denen die Arbeit eingeteilt, die verschiedenen Dienste vergeben und die wichtigen organisatorischen Belange besprochen wurden. Ich habe alle Einsatzbesprechungen der letzten 14 Tage, die jeweils morgens um 7.30 Uhr und nachmittags um 15.00 Uhr stattfanden, aufgezeichnet.

Die Entscheidung, über die Einsatzbesprechungen hinaus auch das Geschehen im Organisationsbüro der Ausstellung (OB) aufzunehmen, fiel erst aufgrund meiner Beobachtungen vor Ort. Bereits beim erstmaligen Betreten beeindruckte mich die Atmosphäre des Organisationsbüros hinsichtlich ihrer 'sozialen Dichte'. Mein spontaner Eindruck: Hier ist ein kommunikativer Knotenpunkt, hier schlägt das Herz der Ausstellungsorganisation. Im Organisationsbüro habe ich den größten Teil meiner Zeit verbracht und dabei an verschiedenen Tagen mehrstündige Phasen des Arbeitsalltags dokumentiert.

Darüber hinaus habe ich weitere Situationen aufgezeichnet: von der Kasse, an der ein Mitarbeiter die Kataloge im Rhythmus eines Akkordarbeiters verkaufte und dabei mit den immer gleichen Worten und der immer gleichen Intonation die Fra-

ge nach dem passenden Betrag stellte; von den Ausgangszählerinnen, die jeden Besucher mit einem Daumendruck auf ihrer Zählmaschine aus dem Ausstellungsraum entließen; von den Mitarbeitern im Besprechungszimmer beim gemeinsamen Essen; vom RTL-Team, das Gunther von Hagens auf dem Gang interviewte; von den Mitarbeitern, die Tausende von Katalogen auf Paletten durch die Gänge des Museums schoben; von der Warteschlange im Sonnenschein und in der Nacht, im Freien und in den hell erleuchteten Gängen des Landesmuseums; von der Würstchenbude mit der Bierwerbung; von der Diskussion zwischen Ausstellungsgegnern und Gunther von Hagens, die auf der Videoleinwand über den Köpfen der Warteschlange ausgetragen wurde; von der Begrüßung des letzten Besuchers der Ausstellung und dem abschließenden Sektumtrunk der Mitarbeiter.

Nachdem die Ausstellung ihre Pforten endgültig geschlossen hatte, die Mitarbeiter mit gefüllten Sektkelchern im OB zusammenstanden, trug ein stimmgewaltiger Mitarbeiter und Entertainer des Teams im abgedunkelten Organisationsbüro den Song »My way« von Frank Sinatra vor, bei dem die übermüdeten Mitarbeiter den Refrain »*I did it my way*« wie bei einem Kirchenlied mitsangen: »My way« bekam dadurch die Qualität eines religiösen Rituals, mit dem die Mitarbeiter ihren gemeinsamen Erfolg feierten. Aber nicht erst seit diesem spontanen »sakralen« Geschehen wusste ich, dass ich an einem außergewöhnlichen Ereignis teilnahm und dieses in größeren Ausschnitten auf Video festhalten konnte. Nicht nur die Besucher in der Warteschlange erlebten etwas Besonderes, auch die Mitarbeiter des Körperwelten-Teams schufen und erlebten im organisatorischen und kommunikativen Hintergrund der Ausstellung etwas Einmaliges.

Das Organisationsbüro

Das OB ist ein mit Schreibtischen, Regalen, Computern und Telefonen voll gestellter betriebsamer, zuweilen hektischer Ort. Oftmals

klings mehrere Telefone gleichzeitig, Handys schrillen und auch Funkgeräte plärren und krachen. Drucker, Kopierer, Faxgeräte, (Telefon-)Gespräche der Mitarbeiter, Geräusche vom Flur, Türklopfen, Interviews, die gegeben werden, lassen nur selten kurze Phasen von Stille aufkommen, in denen man dann die Neonröhren brummen hört. Das OB ist ein Taubenschlag, dessen Tür kaum für längere

Zeit geschlossen bleibt. Es ist auch die Anlaufstelle für Kontakte nach draußen: Journalisten erhalten hier ihren



Ausweis für die Ausstellung und werden mit Informationsmaterial versorgt. Besucher, die trotz des Verbotes in der Ausstellung fotografiert haben, werden hierher gebeten und müssen ihre Filme aushändigen und sich bei Weigerung mit der Polizei auseinander setzen. Und auch die Fernsehteams stehen mit Kamera, Mikrofon und sonstigem Equipment in der Tür.

Das OB ist vor allem die Anlaufstelle für die vielen Mitarbeiter, die in mehreren Schichten arbeiten. Hier werden wichtige Informationen eingeholt und Arbeitseinsätze getauscht. Im OB wird der ununterbrochene telefonische Kontakt mit der Außenwelt hergestellt: Das tägliche Essen für die Mitarbeiter wird hier bestellt, Nachfragen nach Ausstellungskatalogen werden von hier aus beantwortet sowie die nicht abbreißende Flut von Anrufen, die sich nach dem besten Anfahrtsweg, der besten Besuchszeit und der Dauer der Wartezeit erkundigen. Zuweilen geht es so hektisch zu, dass sich Mitarbeiter, um einigermaßen in Ruhe telefonieren zu können, in den Nebenraum begeben, dann ihrerseits die beim Mittagessen sitzenden Mitarbeiter ›stören‹ und sich dafür entschuldigen: *Ich kann da drüben nicht mehr telefonieren. Tut mir leid, aber da drüben hab ich keine Sekunde Ruhe. Ich weiß, wie nervig das ist, wenn man nicht mal mehr in Ruhe sein Mittagessen haben kann.*

Auf den wenigen Quadratmetern des OB arbeiten viele Mitarbeiter, was permanente Kontakte und wechselseitige Beeinträchtigungen unvermeidbar macht. Der Einzelne befindet sich ständig in Sicht- und Reichweite der anderen, er ist exponiert. Das OB ist kollektives Terrain, ohne verbrieften Anspruch auf privaten Raum. Die Arbeitsplätze an den mit Unterlagen und Papieren übersäten Schreibtischen sind nicht personell zugeordnet: Wer zuerst kommt (und sitzt), besetzt für die Dauer seiner Arbeit diese Ecke Schreibtisch als sein kleines ›Büro‹.

Die Arbeit im OB verlangt von den Mitarbeitern ein hohes Maß an Flexibilität, Aufmerksamkeit und Kommunikationsbereitschaft; Stressanfälligkeit ist unerwünscht. Der Arbeitsrhythmus ist kurz und schnell getaktet; Phasen, in denen der Einzelne ohne längere Unterbrechung an einer Sache arbeiten kann, kommen nur sehr selten vor. Es ist normal, initiativ und in einem gewissen Rahmen eigenverantwortlich zu handeln und, wenn es die eigene Arbeit zulässt, die anderen fraglos zu unterstützen. In Lehrbüchern wird eine solche Orientierung als Teamgeist bezeichnet.

Trotz dieser schnellrhythmischen, teilweise hektischen, immer dichten Atmosphäre läuft die Arbeit im OB erstaunlich harmonisch und konfliktfrei ab. Zwischen den Mitarbeitern herrscht ein offener, ausgesprochen freundschaftlicher und kooperativer Umgang, der deutlich Zeichen von Intimität erkennen lässt. Vorfälle von Spannung oder Gereiztheit habe ich während der 14 Tage im OB nicht beobachtet. Das Team ist ganz im Gegenteil auffällig synchronisiert, es zieht an einem Strang, arbeitet für eine gemeinsame Sache. Eine Situation wie die folgende, in der sich ansatzweise Reibung zeigt, ist äußerst selten:

Die morgendliche Einsatzbesprechung ist bereits in vollem Gange und Iva ist damit beschäftigt, die einzelnen Mitarbeiter für die verschiedenen Aufgaben einzuteilen. Sie wird dabei von Mitarbeitern gestört, die verspätet ins Besprechungszimmer kommen. Iva fordert diese in einem direktiven, harten Tonfall auf, hereinzukommen. Dass die Verspäteten nicht nur Iva, die ›Chefin‹, sondern insgesamt den Rhythmus stören, zeigt sich daran, dass ein anderer Mitarbeiter halblaut, aber doch hörbar die vier Hinzukommenden mit den Worten: *entlassen, entlassen, entlassen, entlassen* abzählt, als sie an seinem Platz vorbeikommen. Der Mitarbeiter solidarisiert sich also mit der Chefin, die den Arbeitseinsatz organisiert, und nicht mit den Zuspätkekommenen, die den gleichen Status haben wie er.

Als Alltagsmensch ist man von der Teamorientierung beeindruckt, als Wissenschaftler fragt man sich, wie die organisatorischen und kommunikativen Voraussetzungen für so ein Wir-Gefühl aussehen. Denn der überall greifbare Teamgeist als Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist weder Zufall noch Selbstverständlichkeit. Er hat zum einen organisatorische Voraussetzungen, ist zum anderen auch Ergebnis kommunikativer Arbeit und letztlich auch Folge nicht planbarer, emergenter Prozesse.

Organisatorisches und Emergentes

Zu den günstigen organisatorischen Voraussetzungen gehören folgende Punkte: Das Team ist sehr homogen: Die Mitarbeiter sind Anfang bis Mitte 20 und bis auf wenige Ausnahmen Studenten (zumeist der Medizin). Die Mitarbeiter werden gut bezahlt und innerhalb der Gruppe existiert nur eine sehr flache Hierarchie. All dies stiftet Motivation und trägt zu einer Entwicklung bei, bei der die Mitarbeiter in den Wochen ihrer gemeinsamen Arbeit zu einem wirklichen Team zusammenwachsen.

Darüber hinaus partizipiert der Einzelne an der Einmaligkeit und dem außerordentlichen Erfolg der Ausstellung und genießt im Zusammensein mit den anderen eine Form der Vergesellschaftung, die ihm ein positives Selbstwertgefühl und Anerkennung verschafft. Der Einzelne weiß, wofür er arbeitet und kann die Auswirkungen und positiven Folgen seiner Arbeit täglich in den neuen Besucherzahlen und der nicht abbreißenden Warteschlange förmlich mit Händen greifen: Sein Engagement hat also unmittelbar wahrnehmbare Folgen. Das Wissen der Mitarbeiter, für eine erfolgreiche und außergewöhnliche Sache zu arbeiten, hat euphorisierende Wirkung auf das Team. Als in der Endphase die Ausstellung durchgehend geöffnet war, gingen manche der Mitarbeiter überhaupt nicht mehr nach Hause. Sie verbrachten ihre wenigen Stunden Schlaf auf Feldbetten im Museum, um bei Bedarf geweckt zu werden.

Sprachliche und kommunikative Wir-Symbole

Die Arbeit an der gemeinsamen Sache wurde ausnahmslos per »Du« geleistet: Das »Du« verband die Studenten mit der Chefin vor Ort ebenso wie mit den inzwischen weltweit bekannt gewordenen Organisatoren der Ausstellung. Dieses »Du« als sprachliches Symbol von Zusammengehörigkeit war jedoch nur ein Aspekt, der die starke Teamorientierung förderte. Auch die bereits erwähnten Einsatzbesprechungen, die Iva Kubrycht morgens und nachmittags mit der jeweiligen Schicht von Mitarbeitern abhielt, spielen eine wichtige Rolle. Iva teilte die Mitarbeiter nicht nur auf die verschiedenen Arbeitsstellen in den Ausstellungsräumen, im Freibereich oder im Organisationsbüro auf. Die Besprechungen wurden von ihr auch als Gelegenheit genutzt, um die Geschichte der Ausstellung und des Ausstellungsteams zu erzählen. Iva informierte die Mitarbeiter regelmäßig, was während deren Abwesenheit alles passiert war. Dadurch entstand eine für den Einzelnen ununterbrochene gemeinsame Geschichte, die mit dem Erfolg der Ausstellung auch zur Erfolgsgeschichte des Teams wurde. Jeder war immer auf dem Laufenden, wusste, was die anderen in der Schicht zuvor erlebt hatten. Die wichtigsten Ereignisse wurden in szenischer Ausgestaltung für die anderen inszeniert und durch gemeinsames Lachen ratifiziert und verarbeitet. In diesen Erzählungen konnte sich der Einzelne in den Erlebnissen der anderen wiederfinden und sie durch seine Rezeption zu seinen eigenen Erlebnissen machen. Die Einsatzbesprechungen bieten in dieser Hinsicht die Gelegenheit, das Entstehen eines »Mythos« zu beobachten.

Das Team der Körperwelten-Mitarbeiter ist insgesamt nicht nur eine Arbeits-, sondern auch eine Erzählgemeinschaft, die sich regelmäßig mit ihrem eigenen Tun beschäftigt. Eigene Erlebnisse und Erfahrungen werden berichtet, unerwartete und ungewöhnliche Situationen werden für die anderen in bühnenreifer Inszenierung vorgebracht. Witzige oder skurrile Anrufe werden nach Beendigung des Gesprächs kabarettistisch nachgestellt oder bereits während des Gesprächs für die anderen Mitarbeiter gestisch und mimisch als »witzig«, »abgedreht« oder »cool« präsentiert.

Des Weiteren werden häufig Witze über ausstellungsbezogene Themen gemacht. Als z.B. eine Gruppe von Körperspendern durch die Ausstellung geführt wurde, war dies der Anlass für ironisch-witzige Kommentare. Ein Mitarbeiter schlüpfte in die Rolle eines Körperspenders, der auf den Ausstellungsrundgang wartet, und liefert folgende – bewusst missverständliche – kurze Präsentation ab: *Sagen Sie, wo geht's denn zur Ausstellung. Ich bin Körperspender und so aufgeregt. Ich wollt es wär endlich so weit.* Dieser kurze Gag wird mit Lachen der anderen belohnt und es werden weitere witzige Situationen erfunden und gespielt. Häufig werden arbeitsplatzrelevante Fragen oder Kommentare spielerisch dadurch verfremdet, dass ein Mitarbeiter plötzlich mit einem starken slawischen Akzent spricht oder in schwäbischen oder bayerischen

Dialekt fällt. Solche Spielinitiativen werden sofort von anderen aufgegriffen und weiterentwickelt.

Die Mitarbeiter zeigen sich untereinander an, dass sie ein Team sind, dass sich der Einzelne einordnet und für den anderen da ist. Dies zeigt sich am auffälligsten in der Bedeutung der Körperlichkeit im Umgang miteinander: Ohne dass es die jeweiligen Aufgaben erfordern, haben die Mitarbeiter auf unterschiedliche Weise kurzen körperlichen Kontakt. Dabei ist nicht nur die Tatsache an sich interessant, dass sich Mitarbeiter im Arbeitskontext immer wieder einmal kurzzeitig berühren, sondern die Häufigkeit,



mit der dies geschieht, die vielen Personen, die diesem Kontaktzirkel angehören, und die vielen Formen, in denen sich der Kontakt ereignet. Dies alles macht den Aspekt der Körperlichkeit für den Kooperationsstil der Gruppe typisch und für den Wissenschaftler interessant.

Ohne die Aufnahmen bereits systematisch unter diesem Aspekt analysiert zu haben, finden sich Hinweise auf sehr unterschiedliche Formen des körperlichen Kontaktes:

- Gunther von Hagens, der Chef, klopft einem Mitarbeiter mehrmals als Zeichen seiner Anerkennung und als Ausdruck von Lob auf die Schulter.
- Während der Einsatzbesprechung und auch im OB lehnen sich Mitarbeiter, sei es, dass sie sich im Gespräch mit jemandem befinden oder dass sie zu einem Gespräch hinzukommen, an einen in ihrer unmittelbaren Nähe Stehenden an.
- Eine Mitarbeiterin sucht Unterlagen auf dem Schreibtisch und beugt sich dabei über einen am Tisch Sitzenden, legt ihm ihre Hand auf die Schulter und lässt sie dort eine Weile liegen.
- Mitarbeiter verabschieden sich, indem sie sich umarmen, drücken und sich dabei über den Rücken streichen und/oder sich auf die Wangen oder den Hals küssen.
- Ein Mitarbeiter, der am Computer Daten eingibt, streckt, als er sieht, dass ein anderer Mitarbeiter hinter ihm vorbeigeht, seinen Arm aus, um den Vorbeilaufenden kurz zu berühren.
- Eine Mitarbeiterin steht von ihrem Platz auf, geht zu einem Mitarbeiter, der am Computer Daten eingibt, und setzt sich auf seinen Schoß.

- Die gleiche Mitarbeiterin beginnt, als sie Feierabend hat, eine regelrechte Verabschiedungstour durch das OB, wobei sie mit allen Anwesenden körperlichen Kontakt hat.
- Zwei Mitarbeiter schlagen sich mit den offenen Handflächen ab, so als hätten sie gerade einen besonders schönen oder wichtigen Korb geworfen, das definitive Tor gemacht oder dem Gegner einen fulminanten Schmetterball um die Ohren gehauen.

Für sich genommen (d.h. als allgemeine Ausdrucksgestalt) sind diese verschiedenen Formen des körperlichen Kontaktes weder neu noch interessant. Sie sind uns aus anderen Kontexten (Sport, Freundschaft, Verliebtsein, Fürsorge etc.) durchaus geläufig. Bedeutung erhalten sie dadurch, dass sie aus diesen Kontexten importiert und für den Arbeitszusammenhang produktiv gemacht werden. Der körperliche Kontakt ist in dieser Hinsicht eine gemeinsame Hervorbringung, mit der die Mitarbeiter im Laufe der Zeit auf wiederkehrende Anforderungen ihrer Arbeitssituation reagieren. In der Hektik und der räumlichen Enge des tagtäglichen Kontaktes sind diese kurzen Berührungen ein angemessenes Mittel der Beziehungspflege. Sie sind eine ökonomische Lösung für die Anforderung, sich zu zeigen, dass man zusammengehört, man den anderen mag und versteht und an einem Strang zieht. Diese Form der Beziehungspflege lässt sich nebenbei erledigen und ist effektiver, weil situationsunabhängiger als der explizite Diskurs darüber. So wie die Berührung die Mitarbeiter für einen kurzen Moment tatsächlich körperlich verbindet, so verbindet die Arbeit für die gemeinsame Sache unter den für alle gleichen Situationsbedingungen die Mitarbeiter in sozialer Hinsicht.

In der Endphase der Ausstellung, als viele Mitarbeiter ihre Dienste müde, erkältet oder verschnupft versahen, war der körperliche Kontakt auch eine Form der Anerkennung für die gebrachte Leistung und der Aufmunterung angesichts erkennbarer Erschöpfung und dem für alle gleichen Schlafdefizit. In einigen Situationen kam es zu expliziten Fürsorgeaktivitäten füreinander. Als eine Mitarbeiterin gesundheitlich sichtlich angeschlagen war, wurde der bereits erwähnte stimmungsgewaltige Sänger gebeten, zu ihrer Aufmunterung ein Lied zu singen. Diesem Wunsch kam er nach, nachdem er sich – zur Freude und Unterhaltung aller – eine ganze Weile nach allen Regeln der Kunst geziert hatte. Das Ende seines Songs wurde von lautem Klatschen und Begeisterungsrufen begleitet. Als Dank für seine Darbietung erhielt er von allen anwesenden Frauen im OB einen Kuss auf die Wange. Danach gingen alle kommentarlos wieder ihrer Arbeit nach.

Schlussbemerkung

Ohne bereits detaillierte Analysen durchgeführt zu haben, finden sich doch jetzt schon Hinweise auf wichtige Aspekte und Anforderungen des Arbeitsplatzes, die zu der Herausbildung des beschriebenen Arbeits- und Kommunikationsstils des Körperwelten-Teams beitragen:

Die Arbeit ist zeitlich befristet, daher spielen Aspekte von Zwangskommunikation, die für viele andere Arbeitskontexte prägend sind, keine Rolle. Die Mitarbeiter sind – von wenigen Ausnahmen abgesehen – gleichaltrig und bringen als Studenten einen vergleichbaren Erfahrungshintergrund mit. Die flache Hierarchie bietet weder Notwendigkeit noch Möglichkeit, sich auf Kosten anderer zu profilieren und Individualität zu demonstrieren. Monotonie der Arbeit wird durch den steten Wechsel der Arbeitsplätze verhindert. Die Bedeutung der eigenen Arbeit und deren soziale Anerkennung wird unmittelbar in Zeitungs-meldungen, Rundfunk- und Fernsehsendungen und den täglich neuen Besucherrekorden sichtbar.

Das Zusammentreffen all dieser Faktoren macht das Ausstellungsgeschehen für systematische Vergleiche mit anderen Arbeitsplätzen interessant. Im Kontrast mit Kooperations- und Konkurrenzbedingungen in anderen Bereichen (z.B. auch in der Wissenschaft) lässt sich beschreiben, unter welchen Voraussetzungen sich Teamgeist und kollektive Orientierung anstatt Individualismus und egoistische Zielverfolgung herausbilden. Im Vergleich unterschiedlicher Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen lernt man so einiges über positive und negative externe Faktoren von Kooperation. Man kann sehen, in welcher Weise die Arbeitsbedingungen selbst wieder im Arbeitsalltag der Mitarbeiter bearbeitet werden und sich so funktional-stilistische Formen als Antworten auf wiederkehrende Anforderungen des Arbeitsplatzes herausbilden. Ist man an solchen Fragen interessiert, dann ist es wichtig, möglichst viele und möglichst unterschiedliche Arbeitsgruppen als Kommunikationsensembles zu untersuchen.

Auch wenn die Ausstellung ein außergewöhnliches und für die Mitarbeiter vielleicht sogar einmaliges Ereignis war, so ist das Körperwelten-Team als Arbeitsgruppe durchaus kein einmaliger Fall. Vielmehr zeigen sich in der Zusammenarbeit der Mitarbeiter allgemeine Verhaltensweisen in einer Deutlichkeit und Rekurrenz, die sich auch in anderen Arbeitszusammenhängen zumindest als temporäre Phänomene beobachten lassen (z.B. eine starke Wir-Orientierung als Kooperationsgrundlage). Sie haben dort aufgrund anderer externer Bedingungen eventuell eine andere Ausdrucksgestalt, sie sind aber unmittelbar vergleichbar in ihrer Symbolisierungsqualität und ihrer Bedeutung für die Gruppenbildung und den Gruppenstil. So konstituieren sich Teilnehmer einer wissenschaftlichen Analysesitzung über Formen des wechselseitigen expliziten verbalen Bezuges als Gruppe. Sie signalisieren sich z.B. über die Einhaltung von symbolhaltigen Formen und Formeln wissenschaftlicher Kommunikation wie *Ich möchte noch einmal den Gedanken von Peter aufgreifen* oder *Als Ergänzung zu dem, was Erna gesagt hat, will ich noch anfügen*, dass sie als Wissenschaftlergruppe zusammengehören.

Letzten Endes ist das Ausstellungsgeschehen also nicht nur als besonderer Einzelfall interessant. Die Bedeutung der dokumentierten Ereignisse liegt vielmehr auch darin begründet, dass sie – in der Reaktion auf spezifische Bedin-

gungen – spezifische Ausprägungen allgemeiner Verhaltensweisen von Arbeitsgruppen zeigen und untersuchbar machen.

Literatur:

Fiehler, Reinhard/Kindt, Walther (1994): Reklamationsgespräche. Schulungsperspektiven auf der Basis von Ergebnissen diskursanalytischer Untersuchungen. In: Bartsch, Elmar (Hg.): Sprechen, Führen, Kooperieren in Betrieb und Verwaltung. Kommunikation in Unternehmen. München/Basel, S.255-269.

Garfinkel, Harold (1986) (ed.): Ethnomethodological studies of work. London.

Müller, Andreas Paul (1997): 'Reden ist Chefsache'. Linguistische Studien zu sprachlichen Formen sozialer 'Kontrolle' in innerbetrieblichen Arbeitsbesprechungen. Tübingen.

Meier, Christoph (1998): Arbeitsbesprechungen. Interaktionsstruktur, Interaktionsdynamik und Konsequenzen einer sozialen Form. Opladen.

Nothdurft, Werner (1995) (Hg.): Streit schlichten. Gesprächsanalytische Untersuchungen zu institutionellen Formen konsensueller Konfliktregelung. Berlin/New York.

Schwartzman, Helen, B. (1989): The meeting. Gatherings in organizations and communities. New York/London.

Simmel, Georg (1983): Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. Berlin.

Spranz-Fogasy, Thomas (1992): Ärztliche Gesprächsführung – Inhalte und Erfahrungen gesprächsanalytisch fundierter Weiterbildung. In: Fiehler, Reinhard/Sucharowski, Wolfgang (Hg.): Kommunikationsberatung und Kommunikationstraining. Opladen, S. 68 - 78.

Fotos: Reinhold Schmitt.

Der Autor ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für deutsche Sprache in Mannheim.